

Kinerja Karyawan: Peran Lingkungan Kerja, Motivasi Kerja, dan *Organizational Citizenship Behavior* di Karen Chicken Yogyakarta

Istu Dwi Anggara¹, Ignatius Soni Kurniawan^{2*}, Nala Tri Kusuma³

^{1,2,3} Universitas Sarjanwiyata Tamansiswa

* E-mail Korespondensi: soni_kurniawan@ustjogja.ac.id

Information Article

History Article

Submission: 15-07-20025

Revision: 01-08-2025

Published: 26-11-2025

DOI Article:

10.24905/mlt.v6i2.148

A B S T R A K

Organisasi di sektor makanan dan minuman, termasuk Karen Chicken Yogyakarta, dihadapkan pada persaingan dan tantangan yang kuat dalam dinamika karyawan yang memengaruhi stabilitas operasional. Beberapa gejala yang muncul antara lain meningkatnya keterlambatan, kurangnya keterlibatan, serta pengunduran diri mendadak yang mengganggu kelangsungan operasional. Karen Chicken Yogyakarta turut mengalami permasalahan serupa yang berpotensi menurunkan kualitas layanan. Penelitian ini bertujuan untuk mengkaji sejauh mana pengaruh lingkungan kerja, motivasi kerja, dan *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) terhadap kinerja karyawan pada Karen Chicken Yogyakarta. Pendekatan kuantitatif digunakan dalam penelitian ini dengan metode survei, di mana kuesioner disebarluaskan kepada 65 karyawan aktif. Data yang terkumpul dianalisis menggunakan regresi linear berganda dengan bantuan SPSS versi 26. Hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi kerja dan OCB berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, sedangkan lingkungan kerja berpengaruh negatif dan signifikan. Berdasarkan temuan ini, disarankan agar upaya peningkatan kinerja karyawan difokuskan pada penguatan motivasi kerja dan perilaku OCB. Implikasi praktis dari penelitian ini dapat menjadi acuan bagi manajemen dalam merumuskan strategi peningkatan produktivitas karyawan secara berkelanjutan.

Kata Kunci: Lingkungan Kerja, Motivasi Kerja, *Organizational Citizenship Behavior*, Kinerja Karyawan

A B S T R A C T

Organizations in the food and beverage sector, including Karen Chicken Yogyakarta, are facing intense competition and significant challenges related to employee dynamics that affect operational stability. Symptoms commonly observed include increased tardiness, lack of engagement, and sudden resignations that disrupt operational continuity. Karen Chicken Yogyakarta has experienced similar issues, which have the potential to reduce service quality. This study aims to examine the extent to which work environment, work motivation, and Organizational Citizenship Behavior (OCB) influence employee performance at Karen Chicken Yogyakarta. A quantitative

approach was employed using a survey method, in which questionnaires were distributed to 65 active employees. The collected data were analyzed using multiple linear regression with the assistance of SPSS version 26. The results show that work motivation and OCB have a positive and significant effect on employee performance, while the work environment has a negative and significant effect. Based on these findings, it is recommended that efforts to improve employee performance focus on strengthening work motivation and OCB. The practical implications of this study can serve as a reference for management in formulating strategies to sustainably enhance employee productivity.

Key word: Employee Performance, Organizational Citizenship Behavior, Work Environment, Work Motivation.

© 2025 Published by multiplier. Selection and/or peer-review under responsibility of multiplier

PENDAHULUAN

Organisasi bisnis saat ini menghadapi tekanan persaingan yang tinggi, sehingga dituntut untuk terus meningkatkan kualitas sumber daya manusia demi mencapai kinerja yang optimal. Kinerja karyawan menjadi elemen krusial dalam menentukan keberhasilan operasional dan keberlanjutan suatu perusahaan, termasuk di sektor industri *food and beverage* (F&B). Karen Chicken Yogyakarta, sebagai salah satu restoran yang berkembang di wilayah Yogyakarta, menghadapi tantangan untuk menjaga produktivitas dan kualitas layanan yang prima melalui optimalisasi kinerja karyawan.

Karen Chicken Yogyakarta mengamati adanya dinamika sumber daya manusia yang cukup signifikan dan berpotensi memengaruhi stabilitas operasional perusahaan. Temuan dari observasi awal menunjukkan sejumlah gejala seperti meningkatnya keterlambatan kehadiran karyawan, rendahnya keterlibatan dalam aktivitas kerja, serta pengunduran diri secara mendadak. Jika tidak segera ditangani secara tepat, kondisi ini dikhawatirkan dapat berdampak pada menurunnya kualitas layanan dan produktivitas kerja secara keseluruhan. Peningkatan kinerja karyawan perlu dipahami faktor-faktor yang menjadi antecedennya dan riset ini menjadi urgen untuk memenuhi kebutuhan penjelasan akan hal tersebut. Sistem manajemen yang kurang optimal akan menghambat pengembangan SDM dan menurunkan daya saing perusahaan (Paillin & Mulyanti, 2023).

Salah satu faktor utama yang memengaruhi kinerja karyawan adalah lingkungan kerja. Lingkungan kerja yang nyaman, aman, dan mendukung akan menciptakan suasana kerja yang

positif, meningkatkan kepuasan kerja, serta mendorong produktivitas karyawan (Pratama, 2020). Sebaliknya, lingkungan kerja yang tidak kondusif dapat menimbulkan stres, menurunkan motivasi, dan berdampak negatif terhadap kinerja (Nurhandayani, 2024). Selain lingkungan kerja, motivasi kerja juga memainkan peran penting dalam meningkatkan kinerja karyawan (Lusri & Siagian, 2017). Motivasi kerja adalah dorongan internal maupun eksternal yang memengaruhi semangat dan perilaku seseorang dalam menyelesaikan tugas di tempat kerja. Motivasi mendorong individu untuk bekerja lebih giat, menyelesaikan tugas secara efisien, dan menunjukkan loyalitas terhadap organisasi. Karyawan yang memiliki motivasi tinggi cenderung lebih antusias, produktif, dan berkomitmen dalam mencapai tujuan perusahaan (Robbins & Judge, 2018). Karyawan yang memiliki motivasi tinggi cenderung menunjukkan antusiasme dalam bekerja dan berusaha mencapai target organisasi. Hasil penelitian Lusri & Siagian (2017) menunjukkan bahwa semakin tinggi motivasi yang dimiliki oleh karyawan, maka semakin optimal pula kinerja yang dihasilkan.

Di sisi lain, perilaku ekstra peran seperti *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) menjadi indikator penting dalam pengukuran kontribusi karyawan terhadap organisasi (Rudini, 2024). OCB mencerminkan sikap sukarela dalam membantu rekan kerja, loyalitas terhadap perusahaan, serta kesediaan untuk melampaui tugas-tugas yang telah ditetapkan (Dubey et al., 2022). OCB mencerminkan perilaku positif yang tidak secara formal tercantum dalam deskripsi pekerjaan, namun berkontribusi besar terhadap efektivitas organisasi. Karyawan dengan tingkat OCB tinggi cenderung menunjukkan kepedulian terhadap lingkungan kerja dan mendukung rekan kerja tanpa mengharapkan imbalan langsung. Perilaku ini dapat memperkuat kerja sama tim, meningkatkan efisiensi operasional, dan menciptakan iklim organisasi yang harmonis. Karyawan yang menunjukkan tingkat OCB tinggi biasanya mampu menciptakan lingkungan kerja yang kooperatif dan memperkuat sinergi antar tim.

Terdapat inkosistensi dari penelitian terdahulu, Nurhandayani (2024) menunjukkan jika lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. namun, Mahmudin (2020) menunjukkan lingkungan kerja berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja karyawan. Pada penelitian Lusri & Siagian (2017) menunjukkan kinerja karyawan dapat didukung secara signifikan oleh motivasi kerja. Namun berbanding terbalik dengan penelitian Khairunnisa & Gulo (2022) menunjukkan kinerja karyawan tidak dapat didukung secara tidak signifikan dari motivasi kerja. Lebih lanjut, Kinerja karyawan dapat didukung secara signifikan OCB (Rudini, 2024). Namun berbanding balik dengan Purwanto et al. (2021) yang menunjukkan OCB tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Adanya inkonsistensi dari penelitian terdahulu menunjukkan bahwa hubungan antara lingkungan kerja, motivasi kerja, dan *Organizational Citizenship Behavior (OCB)* terhadap kinerja karyawan masih bersifat dinamis dan kontekstual, sehingga memerlukan pengkajian lebih lanjut. Perbedaan hasil temuan ini dapat disebabkan oleh variasi karakteristik responden, perbedaan sektor industri, kondisi organisasi, maupun pendekatan metodologis yang digunakan. Oleh karena itu, penelitian ini penting dilakukan untuk menguji kembali pengaruh lingkungan kerja, motivasi kerja, dan OCB terhadap kinerja karyawan dalam konteks organisasi tertentu khususnya di perusahaan F&B guna memperoleh pemahaman yang lebih mendalam serta memperkaya khazanah literatur yang ada. Penelitian ini difokuskan pada karyawan Karen Chicken Yogyakarta, sebuah restoran yang tengah berkembang di wilayah Yogyakarta dan menghadapi tantangan dalam mempertahankan kinerja karyawan di tengah persaingan industri F&B yang semakin kompetitif, dengan demikian, hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan pandangan pada populasi berbeda.

METODE

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode analisis deskriptif dan regresi linier berganda yang diolah menggunakan perangkat lunak IBM SPSS versi 20. Analisis deskriptif dilakukan untuk memahami karakteristik data sebelum pengujian hipotesis, sementara uji asumsi klasik yang meliputi uji normalitas, multikolinearitas dan heteroskedastisitas digunakan untuk memastikan kelayakan model regresi. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan Karen Chicken yang berada di wilayah Daerah Istimewa Yogyakarta dengan jumlah responden sebanyak 65 orang yang ditentukan menggunakan teknik sensus, di mana seluruh anggota populasi dijadikan sebagai sampel. Data yang digunakan dalam penelitian ini terdiri atas data primer. Pengumpulan data dilakukan dengan terlebih dahulu mengajukan izin kepada perusahaan, dilanjutkan dengan penyebaran kuesioner kepada seluruh karyawan yang bekerja di masing-masing *outlet* Karen Chicken Yogyakarta sesuai jumlah karyawan yang ada. Waktu pengisian kuesioner diberikan selama 30 hari, dan setelah periode tersebut, peneliti mengumpulkan kembali kuesioner yang telah diisi untuk selanjutnya diolah dan dianalisis guna memperoleh hasil penelitian. Tabel 1 menunjukkan variabel dan indikator yang digunakan dalam penelitian ini.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Berdasarkan hasil karakteristik responden yang disajikan dalam Tabel 2, dapat diketahui

bahwa mayoritas responden dalam penelitian ini adalah perempuan sebanyak 33 orang atau sebesar 51%, sementara laki-laki berjumlah 32 orang atau 49%. Dari sisi usia, responden didominasi oleh kelompok usia 20–30 tahun sebanyak 43 orang atau 66%, yang mencerminkan bahwa sebagian besar responden berada pada fase usia produktif awal, yang umumnya sedang membangun karier dan menghadapi berbagai tantangan dalam dunia kerja. Dalam hal tingkat pendidikan terakhir, sebagian besar responden memiliki latar belakang pendidikan SLTA sederajat sebesar 71%, diikuti oleh lulusan Diploma (D1, D2, D3, dan D4) sebesar 21%, dan hanya 8% yang merupakan lulusan Sarjana (S1). Hal ini menunjukkan bahwa mayoritas responden bekerja di sektor pekerjaan yang tidak secara khusus mensyaratkan pendidikan tinggi formal. Sementara itu, dari segi masa kerja, sebanyak 49 orang atau 75% responden memiliki pengalaman kerja antara 1–5 tahun, dan sisanya, yaitu 25%, telah bekerja selama 6–10 tahun.

Tabel 1. Hasil Karakteristik Responden

		Jumlah Responden	Presentase (%)
Jenis Kelamin	Laki-Laki	32	49%
	Perempuan	33	51%
Usia	> 20 th	15	23%
	20 – 30 th	43	66%
	30 – 40 th	7	11%
Pendidikan Terakhir	SLTA Sederajat	46	71%
	DI, DII, DIII, dan DIV	14	21%
	Sarjana	5	8%
Masa Kerja	1-5 th	49	75%
	6-10 th	16	25%
Jumlah		65	100.%

Sumber: data primer diolah 2025

Berdasarkan uji validitas, semua variabel memiliki nilai r hitung $> r$ tabel, sehingga data dinyatakan valid. Sementara, berdasarkan hasil uji reliabilitas pada variabel lingkungan kerja, motivasi, *Organizational Citizenship Behavior* (ocb), dan kinerja, menunjukkan nilai cronbach's alpha di atas 0.60, yang berarti berada dalam kategori reliabilitas baik. Secara rinci, variabel lingkungan kerja memiliki nilai alpha sebesar 0.721, motivasi sebesar 0.817, OCB sebesar 0.750, dan kinerja sebesar 0.792. Nilai-nilai tersebut mengindikasikan bahwa instrumen atau item-item pertanyaan dalam kuesioner untuk masing-masing variabel memiliki konsistensi internal yang tinggi. Dengan demikian, seluruh item dalam instrumen penelitian ini dapat dikatakan reliabel, artinya instrumen mampu mengukur konstruk yang dimaksud secara konsisten. Hal ini penting untuk memastikan bahwa data yang diperoleh dapat dipercaya dan layak digunakan dalam analisis lebih lanjut.

Tabel 2. Uji Asumsi Klasik

Inde.	Depen.	Multicollinearity		Glejser Test	Kolmogorov-Smirnov Test
		Tol	VIF	sig	Asymp.sig. (2-tailed)
Lingkungan kerja	Kinerja	0.378	2.647	0.432	0.200
Motivasi kerja		0.370	2.706	0.807	
OCB		0.534	1.874	0.625	

Sumber: Data primer diolah 2025.

Pada Tabel 2, dapat disimpulkan bahwa model regresi dalam penelitian ini telah memenuhi asumsi klasik yang diperlukan untuk analisis regresi linear. Uji multikolinearitas menunjukkan bahwa seluruh variabel independen memiliki nilai *tolerance* di atas 0,10 dan nilai *variance inflation factor* (VIF) di bawah 10, yaitu lingkungan kerja (Tol. = 0.378; VIF = 2.647), motivasi kerja (Tol. = 0.370; VIF = 2.706), dan OCB (Tol. = 0.534; VIF = 1.874). Hal ini mengindikasikan bahwa tidak terdapat gejala multikolinearitas antar variabel independen dalam model. Selanjutnya, hasil uji Glejser yang digunakan untuk mendeteksi adanya heteroskedastisitas menunjukkan bahwa nilai signifikansi seluruh variabel berada di atas 0.05, yaitu lingkungan kerja (sig = 0.432), motivasi kerja (sig = 0.807), dan OCB (sig = 0.432). Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa model bebas dari gejala heteroskedastisitas. Selain itu, hasil uji normalitas dengan menggunakan Kolmogorov-Smirnov menunjukkan bahwa nilai Asymp. Sig. sebesar 0.200, yang berarti lebih besar dari taraf signifikansi 0.05. Hal ini menunjukkan bahwa data residual dalam model ini terdistribusi secara normal. Secara keseluruhan, hasil uji asumsi klasik ini membuktikan bahwa model regresi yang digunakan dalam penelitian ini layak untuk digunakan dalam pengujian hipotesis selanjutnya.

Tabel 3. Uji Hipotesis

	Unstandardized Coefficients		Standardized	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
Lingkungan kerja	-.797	.200	-.670	-3.991	0.000
Motivasi	.327	.159	.350	2.060	0.044
OCB	.315	.071	.624	4.416	0.000

Dependent: kinerja karyawan.

Sumber: Data primer diolah 2025

Berdasarkan hasil analisis regresi yang disajikan pada Tabel 3, diketahui bahwa seluruh variabel independen yaitu lingkungan kerja, motivasi, dan *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) memiliki pengaruh yang signifikan terhadap variabel dependen yaitu kinerja. Variabel lingkungan kerja memiliki koefisien regresi sebesar -0.797 dengan nilai signifikansi 0.000 ($p < 0.05$), yang menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja. Artinya, semakin tidak kondusif lingkungan kerja, maka kinerja

karyawan akan menurun secara signifikan. Selanjutnya, variabel motivasi menunjukkan koefisien regresi sebesar 0.327 dengan nilai signifikansi 0.044, yang juga berada di bawah ambang batas 0.05. Hal ini menunjukkan bahwa motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja, sehingga peningkatan motivasi kerja akan mendorong peningkatan kinerja karyawan. Sementara itu, variabel OCB memiliki koefisien regresi sebesar 0.315 dan nilai signifikansi 0.000, yang berarti pengaruhnya terhadap kinerja juga positif dan signifikan. Nilai beta standar yang tinggi ($\beta = 0.624$) pada OCB menunjukkan bahwa kontribusi OCB terhadap peningkatan kinerja relatif lebih besar dibandingkan variabel lainnya. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja, motivasi, dan OCB secara bersama-sama berperan penting dalam memengaruhi kinerja karyawan.

Tabel 4. Koefisien Determinasi

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	0.592	0.351	0.319	1.987

Keterangan:

a. Predictors: (Constant), OCB, Lingkungan Kerja, Motivasi

Sumber: data diolah (2025)

Berdasarkan hasil analisis yang ditampilkan pada Tabel 4, diperoleh nilai koefisien determinasi (R Square) sebesar 0.351. Nilai ini menunjukkan bahwa variabel independen yang terdiri dari *Organizational Citizenship Behavior* (OCB), lingkungan kerja, dan motivasi secara bersama-sama mampu menjelaskan variasi yang terjadi pada variabel dependen yaitu kinerja sebesar 35,1%. Sementara itu, sisanya sebesar 64.9% dijelaskan oleh faktor-faktor lain di luar model penelitian ini. Nilai *adjusted R square* sebesar 0.319 memperkuat keandalan model dengan memperhitungkan jumlah variabel prediktor dalam model, yang berarti bahwa setelah penyesuaian, sebesar 31.9% variasi kinerja masih dapat dijelaskan oleh kombinasi ketiga variabel tersebut. Selain itu, nilai standard *error of the estimate* sebesar 1.987 menunjukkan seberapa jauh prediksi model terhadap nilai kinerja menyimpang dari nilai aktual. Semakin kecil nilai *standard error* ini, maka semakin baik model dalam memprediksi. Dengan demikian, model regresi ini dapat dikatakan cukup baik dalam menjelaskan hubungan antara lingkungan kerja, motivasi, dan OCB terhadap kinerja karyawan.

Pembahasan

Hasil pengujian menunjukkan bahwa variabel lingkungan kerja memiliki pengaruh negatif signifikan terhadap kinerja karyawan (Tabel 4), dengan nilai koefisien regresi sebesar -0.797, nilai t sebesar -3.991, dan tingkat signifikansi sebesar 0.000 ($p < 0.05$). Arah hubungan negatif

ini menunjukkan bahwa semakin baik atau kondusif lingkungan kerja, maka kinerja karyawan justru cenderung menurun, atau sebaliknya, lingkungan kerja yang kurang mendukung justru berkorelasi dengan peningkatan kinerja. Temuan ini tidak sejalan dengan sebagian besar penelitian sebelumnya. Misalnya Mahmudin (2020) menemukan bahwa lingkungan kerja dan kondisi psikologis yang buruk secara signifikan menurunkan kinerja karyawan. Hal serupa juga diungkapkan oleh Nurhandayani (2024) bahwa lingkungan kerja yang penuh tekanan serta kurangnya dukungan dari manajemen menyebabkan penurunan produktivitas. Temuan ini menunjukkan bahwa lingkungan kerja yang terlalu nyaman justru dapat menurunkan kinerja karyawan. Kondisi tersebut diduga mengurangi tekanan dan rasa urgensi dalam bekerja. Selain itu, kinerja karyawan dalam konteks ini lebih dipengaruhi oleh motivasi kerja dan perilaku OCB, yang terbukti berpengaruh positif dan signifikan dalam penelitian ini.

Tabel 4 menunjukkan bahwa motivasi berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan, ditunjukkan oleh nilai koefisien regresi sebesar 0.327, nilai *t* sebesar 2.060, dan nilai signifikansi 0.044 ($p < 0.05$). Nilai *standardized beta* sebesar 0.350 menandakan bahwa semakin tinggi motivasi kerja yang dimiliki karyawan, maka semakin tinggi pula tingkat kinerjanya. Temuan ini sejalan dengan teori motivasi dari Herzberg et al. (1959) yang menyatakan bahwa motivator intrinsik seperti pengakuan, pencapaian, dan pengembangan pribadi dapat meningkatkan kinerja. Penelitian oleh Lusri & Siagian (2017) juga menemukan bahwa motivasi kerja memiliki kontribusi positif terhadap peningkatan kualitas kerja dan penyelesaian tugas tepat waktu.

Tabel 4 menunjukkan bahwa OCB berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, dengan nilai koefisien regresi sebesar 0.315, nilai *t* sebesar 4.416, dan tingkat signifikansi 0.000 ($p < 0.05$). Nilai *beta standar* sebesar 0.624 menunjukkan bahwa OCB merupakan variabel yang paling dominan dalam memengaruhi kinerja karyawan dibandingkan variabel lainnya. Temuan ini memperkuat teori bahwa perilaku ekstra-peran seperti membantu rekan kerja, loyalitas terhadap organisasi, dan kesediaan melakukan tugas di luar kewajiban formal dapat meningkatkan efisiensi kerja dan kohesi tim. Penelitian oleh Smith & Organ (1983), menyatakan bahwa OCB berkontribusi langsung terhadap peningkatan efektivitas organisasi. Selain itu, studi empiris oleh Rudini (2024) juga menunjukkan bahwa karyawan yang menunjukkan perilaku OCB cenderung memiliki performa kerja yang lebih tinggi dan lebih kooperatif dalam menyelesaikan tugas-tugas kolektif.

SIMPULAN

Berdasarkan hasil analisis data yang telah dilakukan, dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja dan OCB, memiliki pengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan pada Karen Chicken Yogyakarta. Namun lingkungan kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja. Motivasi kerja terbukti berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, mengindikasikan bahwa semakin tinggi tingkat motivasi yang dimiliki, maka semakin baik pula kinerja yang dihasilkan. OCB menunjukkan pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja, serta menjadi variabel yang paling dominan dalam memengaruhi kinerja karyawan. Hal ini menekankan pentingnya perilaku ekstra-peran dalam mendukung pencapaian tujuan organisasi secara lebih efektif. Temuan ini memberikan implikasi praktis bagi manajemen untuk menciptakan meningkatkan motivasi karyawan dan mendorong perilaku OCB sebagai strategi peningkatan kinerja di sektor industri makanan dan minuman. Secara teoritis, hasil ini membuka ruang untuk mengkaji ulang peran lingkungan kerja dalam model-model prediksi kinerja, khususnya dalam konteks industri dengan tekanan operasional tinggi. Penelitian selanjutnya disarankan untuk mengeksplorasi variabel mediasi atau moderasi yang mungkin menjelaskan hubungan negatif antara lingkungan kerja dan kinerja karyawan

DAFTAR PUSTAKA

- Dubey, P., Pathak, A. K., & Sahu, K. K. (2022). Analysing Workplace Spirituality as a Mediator In The Link Between Job Satisfaction and Organisational Citizenship Behavior. *Management Matters*, 19(2), 109–128. <https://doi.org/10.1108/manm-12-2021-0003>
- Halimah, S. H. (2023). Pengaruh Standar Operating Procedure dan Lingkungan Kerja terhadap Produktivitas Karyawan. *JIBEMA: Jurnal Ilmu Bisnis, Ekonomi, Manajemen, Dan Akuntansi*, 1(2), 127–139. <https://doi.org/10.62421/jibema.v1i2.12>
- Haliza, Z. N., & Oktiani, N. (2024). Pengaruh Penerapan Disiplin Kerja dan Produktivitas Kerja Terhadap Kinerja. *JIBEMA: Jurnal Ilmu Bisnis, Ekonomi, Manajemen, Dan Akuntansi*, 1(4), 286–300. <https://doi.org/10.62421/jibema.v1i4.40>
- Herzberg, F., Mausner, B., & Snyderman, B. B. (1959). *The motivation to work* (2nd ed.). John Wiley & Sons. <https://doi.org/10.7202/1022040ar>
- Irfandi, M. ., Ihza, S. P. ., Putri, E. ., Anggun, A. ., & Chairunnisa, A. . (2025). Efek Kompensasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *JIBEMA: Jurnal Ilmu Bisnis, Ekonomi, Manajemen, Dan Akuntansi*, 2(3), 171–178. <https://doi.org/10.62421/jibema.v2i3.98>
- Khairunnisa, M., & Gulo, Y. (2022). Pengaruh Motivasi Kerja, Kompetensi Sumber Daya Manusia dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai. *E-Jurnal Manajemen Trisakti*

School of Management (TSM), 2(4), 139–150.
<https://doi.org/10.34208/ejmtsm.v2i4.1772>

Kirani, A. (2023). Pengaruh Pengalaman Kerja, Latar Belakang Pendidikan, Komitmen Organisasi, dan Penilaian Kerja Terhadap Kinerja. JIBEMA: Jurnal Ilmu Bisnis, Ekonomi, Manajemen, Dan Akuntansi, 1(1), 43–53.
<https://doi.org/10.62421/jibema.v1i1.5>

Lusri, L., & Siagian, H. (2017). Pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja sebagai variabel mediasi pada karyawan PT. Borwita citra prima Surabaya. Agora, 5(1), 1–8. <https://media.neliti.com/media/publications/54167-ID-pengaruh-motivasi-kerja-terhadap-kinerja.pdf>

Mahmudin, sabilalo A. (2020). Pegawai Biro Organisasi Sekretariat Daerah Provinsi Sulawesi Tenggara the Influence of the Work Environment and Work Ability on Work Motivation and Employee Performance in the Organization Bureau of the Regional Secretariat of. Journal Of Management & Business, 3(2), 151–169.

Nurhalizah, S., & Oktiani, N. (2024). Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. JIBEMA: Jurnal Ilmu Bisnis, Ekonomi, Manajemen, Dan Akuntansi, 1(3), 197–207. <https://doi.org/10.62421/jibema.v1i3.18>

Nurhandayani, A. (2024). Pengaruh Lingkungan Kerja, Kepuasan Kerja, dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. Jurnal Ekonomi Dan Bisnis Digital (Ekobil), 3(1), 1–5. <https://doi.org/10.58765/ekobil.v2i1.84>

Organ, D. W. (1997). Organizational Citizenship Behavior: It ' s Construct Clean-Up Time. Human Performance, 10(2), 85–97. <https://doi.org/10.1207/s15327043hup1002>

Paillin, I., & Mulyanti, D. (2023). Strategi Peningkatan Kualitas Manajemen Sumber Daya Manusia Di Perusahaan Tinjauan Teoritis. Jurnal Publikasi Sistem Informasi Dan Manajemen Bisnis, 2(2), 66–74. <https://doi.org/10.55606/jupsim.v2i2.1293>

Pawirosumarto, S., Sarjana, P. K., & Gunawan, R. (2017). The Effect of Work Environment, Leadership Style, and Organizational Culture Towards Job Satisfaction and its Implication Towards Employee Performance in Parador Hotels And Resorts, Indonesia. International Journal of Law and Management, 59(6), 1337–1358. <https://doi.org/10.1108/IJLMA-10-2016-0085>

Pawirosumarto, S., Sarjana, P. K., & Muchtar, M. (2017). Factors affecting employee performance of PT. Kiyokuni Indonesia. International Journal of Law and Management, 59(4), 602–614. <https://doi.org/10.1108/IJLMA-03-2016-0031>

Prasetyo, Y. M. (2023). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Budaya Kaizen, dan Kesejahteraan Terhadap Kepuasan Kerja. JIBEMA: Jurnal Ilmu Bisnis, Ekonomi, Manajemen, Dan Akuntansi, 1(1), 77–86. <https://doi.org/10.62421/jibema.v1i1.8>

Pratama, G. D. (2020). Effect of motivation and work environment on employee performance in work unit implementation on the Jakarta Metropolitan I National Road. Jurnal Ilmiah Ilmu Administrasi Publik: Jurnal Pemikiran Dan Penelitian Administrasi Publik, 9(2), 25–34. <https://doi.org/https://doi.org/10.26858/jiap.v10i1.13566>

Purwanto, A., Purba, J. T., Bernarto, I., & Sijabat, R. (2021). Peran Organizational Citizenship

Behavior (OCB), Transformational and Digital Leadership Terhadap Kinerja Melalui Mediasi Komitmen Organisasi Pada Family Business. JENIUS (Jurnal Ilmiah Manajemen Sumber Daya Manusia), 4(3), 256. <https://doi.org/10.32493/jjsdm.v4i3.10454>

Robbins, S. P., & Judge. (2018). Perilaku Organisasi. Salemba Empat.

Rudini, A. (2024). Pengaruh Organizational Citizenship Behavior (OCB) dan komitmen organisasi terhadap kinerja pegawai ASN sekretariat daerah Kabupaten Kotawaringin Timur. Journal of Innovation Research and Knowledge, 4(2), 1235–1254. <https://www.bajangjournal.com/index.php/JIRK/article/view/8260>

Safrila, A., & Oktiani, N. (2024). Pengaruh Kompensasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kepuasan Kerja. JIBEMA: Jurnal Ilmu Bisnis, Ekonomi, Manajemen, Dan Akuntansi, 2(1), 35–49. <https://doi.org/10.62421/jibema.v2i1.51>

Saputra, I., Rahmadiyanti, Fingkania, A., Devi, S., & Devi, I. (2025). Pengaruh Lingkungan Kerja, dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. JIBEMA: Jurnal Ilmu Bisnis, Ekonomi, Manajemen, Dan Akuntansi, 2(3), 187–194. <https://doi.org/10.62421/jibema.v2i3.104>

Septianti. (2023). Pengaruh Prestasi Kerja dan Loyalitas Kerja Terhadap Promosi Jabatan. JIBEMA: Jurnal Ilmu Bisnis, Ekonomi, Manajemen, Dan Akuntansi, 1(2), 140–151. <https://doi.org/10.62421/jibema.v1i2.13>

Smith, C. A., & Organ, D. W. (1983). Organizational Citizenship Behavior: Its Nature and Antecedents. Journal of Applied Psychology, 68 (4), 653-663.. 68(4), 653–663.

Subhan, A., Joesah, N. ., & Budi Kusuma, A. (2023). Pengaruh Keselamatan Kesehatan Kerja dan Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Kinerja Karyawan. JIBEMA: Jurnal Ilmu Bisnis, Ekonomi, Manajemen, Dan Akuntansi, 1(2), 152–162. <https://doi.org/10.62421/jibema.v1i2.14>

Syahdina, A. ., Nurdewi, S. ., Irfandi, M. ., & Aini, P. Z. (2025). Efek Kompensasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. JIBEMA: Jurnal Ilmu Bisnis, Ekonomi, Manajemen, Dan Akuntansi, 2(3), 179–186. <https://doi.org/10.62421/jibema.v2i3.100>

Van Eerde, W., & Thierry, H. (1996). Vroom's expectancy models and work-related criteria: A meta-analysis. Journal of Applied Psychology, 81(5), 575–586. <https://doi.org/10.1037/0021-9010.81.5.575>